

Welche Chance auf eine Professur hat Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung? Selektivität und Exklusion in der Wissenschaft

Caroline Richter

Inklusion gerät aktuell in den Fokus auch der deutschen Hochschulen: Die UN-Behindertenrechtskonvention und die immer lauter werdende Forderung nach Beachtung von Diversity verlangen mehr Engagement für die Belange von Studierenden mit Behinderung und Erkrankung. Inklusion wird dabei vorrangig als Gegenstand von Lehre und Didaktik oder von baulicher Barrierefreiheit aufgeworfen. Die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern mit Behinderung sowie ihre Chancen auf eine professorale Karriere sind in der deutschen Debatte noch zu wenig angekommen. Dieser Aufsatz setzt sich daher mit der Selektivität wissenschaftlicher Karrieren für Nachwuchs mit Behinderung auseinander. Er sensibilisiert zunächst für die bestehende Forschungslücke, skizziert dann erste empirische Befunde zum Status Quo der Durchlässigkeit wissenschaftlicher Qualifizierungswege und problematisiert abschließend politisch-rechtliche Rahmenbedingungen am Beispiel der Promotionsfinanzierung, die als strukturell exkludierend kritisiert wird.

Einleitung

Über die universitären Laufbahnbedingungen von Wissenschaftsnachwuchs¹ auf dem Weg zu einer Leitungsposition in der Wissenschaft ist im Zusammenhang mit Behinderung oder chronischer Erkrankung² wenig bekannt. Im Kontext mit Behinderung stellen die Förder- und Berufungspraxis der Scientific Community, bestehende strukturelle Barrieren und deren Wirkung auf Karriereverläufe³ ein umfangreiches Forschungsdesiderat dar.

Dies verwundert, ist doch die Inklusion von Menschen mit Behinderung spätestens seit der Ratifizierung des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention bzw. UN-BRK)“ (*Bundesregierung*

¹Hier definiert ab der Statuspassage Postdoc.

²Aus Platzgründen wird im Folgenden auf die explizite Doppelnennung von „chronischen Erkrankungen und Behinderungen“ verzichtet und ausschließlich von „Behinderungen“ gesprochen, auch wenn beides gemeint ist.

³Während im anglophonen Raum der Begriff „career“ eine Abfolge von verschiedenen Etappen einer Laufbahn meint, wohnt dem deutschen Begriff der „Karriere“ eine Steigerungslogik inne. Ist hier von wissenschaftlicher Karriere des Nachwuchses die Rede, so ist die Karrierestufe der Professur gemeint.

2008) durch Deutschland im Jahr 2009 auch an Universitäten umzusetzen. Inklusion (Krüger et al. 2010; Tippelt/Schmidt-Hertha 2013) durch teilhabeorientierte Didaktik und barrierefreie bauliche Bedingungen allein reichen dabei nicht. Auftrag für die deutsche Hochschulentwicklung ist außerdem die inklusive Gestaltung des internen Arbeitsmarktes, auch in der Wissenschaft. Schließlich fordert die UN-BRK „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (Art. 27 Abs. 1 S. 1 UN-BRK).

Um sowohl die allgemeingültigen als auch die spezifischen Selektionsprozesse im Zuge einer Wissenschaftskarriere besser zu verstehen, stellen die Wege zur Professur mit Behinderung ein für die Hochschul-, Wissenschafts-, Organisations- und Diversitätsforschung instruktives Forschungsfeld dar. Schließlich konfrontiert im Sinne Goffmans (1963) die Beschäftigung mit Phänomenen des Besonderen (wie dem Merkmal der Behinderung) das Allgemeine mit seinen Normalitätsannahmen und macht diese erst in der Gegenüberstellung als solche erkennbar. Der vorliegende Beitrag will dazu Impulse bieten. Er setzt sich mit der Frage nach Teilhabechancen (verstanden als Voraussetzung für Inklusion) und Selektivität (verstanden als Praxis der Auswahl und Begrenzung) auf dem Weg zur Professur auseinander und sucht nach ersten Indizien zur Beantwortung der Fragestellung: *Wie sind die Chancen auf eine Universitätsprofessur für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Behinderung einzuschätzen?*

Da zu Wissenschaftskarrieren mit Behinderung nur auf wenige Forschungsergebnisse zurückgegriffen werden kann, ist dieser Beitrag *vice versa* zu Goffmans Vorschlag aufgebaut: Es werden zunächst *allgemeine* Bedingungen einer Laufbahn hin zur Professur beschrieben und dann ausgewählte Aspekte für die *besondere* Situation der Behinderung zugespitzt. Der Beitrag gliedert sich dazu in drei Teile. Einführend werden die bestehenden Informationsdefizite aufgeworfen, die zum universitären Nachwuchs mit Behinderung und seinen Karrieren bestehen; die personalpolitische Relevanz wird am Beispiel der Ruhr-Universität Bochum (RUB) veranschaulicht. Im zweiten Teil werden Befunde⁴ zu *allgemeinen* Karrierebedingungen für den Wissenschaftsnachwuchs auf dem Weg zur Professur skizziert und Auszüge aus Experteninterviews zu den *besonderen* Bedingungen einer Universitätskarriere mit Behinderung analysiert. Im dritten Teil werden anhand der Stipendienförderung und der Eingliederungshilfe finanzielle Bedingungen als exkludierendes Nadelöhr für Nachwuchs mit Behinderung aufgeworfen.

Es wird gezeigt, dass die Chancen auf eine Professorenposition strukturellen Barrieren unterliegen, noch bevor sich Universitäten bzw. Berufungskommissionen mit ihrer Praxis auseinandersetzen müssen. Da sich Hochschulmanagement, Berufungskommissionen und

⁴Die Befunde stammen aus einer Literaturanalyse und dem Projekt „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs WiN“, das unter Punkt 2 vorgestellt wird.

Nachwuchsförderung kaum mit Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung konfrontiert sehen (können), fehlt die *breite* Auseinandersetzung des Universitätssystems mit Behinderung.

1 Herausforderung Informationsgewinn

Die systematische Verankerung „inklusionsbezogener Kompetenzen“ wird, vor allem im Zuge der Umsetzung der UN-BRK, zunehmend für die Lehre angemahnt (*Tippelt/Schmidt-Hertha 2013*). Die Inklusionsorientierung im Arbeitsmarkt an Universitäten wird hingegen noch wenig diskutiert. Zur Korrelation von Wissenschaftskarrieren und Behinderung ist in der deutschen Hochschul-, Wissenschafts-, Organisations- und Diversitätsforschung derzeit kaum etwas bekannt. Welche Chancen Wissenschaftsnachwuchs auf dem internen Arbeitsmarkt der Universitäten hat, kann angesichts der derzeit vorliegenden Daten nur vermutet werden.

1.1 Informationsdefizite zum Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs von 2013 (BuWiN) (*Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013) (Hrsg.)*) bemängelt: „*Bisher nicht hinreichend im Fokus öffentlicher Aufmerksamkeit stehen weitere Aspekte [neben Geschlechterdifferenzen; Anm. der Verfasserin] von Chancengerechtigkeit wie [...] Krankheiten oder Behinderungen, die die Berufsperspektiven auf dem akademischen Arbeitsmarkt nach wie vor beeinflussen. [...] Mit besonderer Schärfe treten die Daten- und Forschungsdefizite in Bezug auf die Themenkombination Wissenschaft und Behinderung zutage*“ (*a. a. O.*, S. 25, 350). Als grundlegende Unzulänglichkeiten werden explizit die nicht eindeutig etablierte Definition von Behinderung und die Integration der vielfältigen Perspektiven auf Behinderung aufgeworfen. Weitere Defizite sieht der BuWiN insbesondere in der quantitativen Datenlage (*a. a. O.*) und formuliert empirischen Forschungsbedarf für die Themenbereiche von Zugang und Verbleib, Karrierewegen, Barrieren, Nachteilsausgleichen und Unterstützungsbedarfen (*a. a. O.*, S. 351).

Diese Forschungslücken erkennt auch die Bundesregierung an: „*Das wissenschaftliche Konsortium des Berichts fordert [...] eine breit gefächerte und anspruchsvolle Datengewinnungsstrategie, partiell eine Weiterentwicklung der amtlichen Statistik sowie eine strategisch ausgerichtete Intensivierung der empirischen Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Die Bundesregierung unterstützt dieses Anliegen nachdrücklich*“ (*Bundesregierung 2013*, S. 16). Zur Korrelation von Wissenschaft und *Behinderung* wurde bislang noch keine Datengewinnungsstrategie veröffentlicht.

1.2 Informationsdefizite zu Behinderung und Studium

Studierende sind kein Wissenschaftsnachwuchs im engeren Sinne, sie sind aber potentieller Nachwuchs und ihre Belange damit ein vergleichsweise intensiv beforschter Teil des weiterhin bestehenden Forschungsdesiderates.

Die 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (*Middendorff et al. 2012*) bietet mit einem 30-seitigen Kapitel zum Merkmal *Gesundheitliche Beeinträchtigung* die bislang umfangreichste Untersuchung zu Behinderung im Kontext Hochschule. Das Kapitel basiert auf der Datenerhebung „beeinträchtigt studieren“ (*Deutsches Studentenwerk 2012*) zur Situation von Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. In deren Rahmen wurden Selbstauskünfte von über 15.000 Studierenden ausgewertet; Behinderung und chronische Erkrankung subsumierte die Erhebung unter den Begriff *Beeinträchtigung*. Laut Studie sind 14 Prozent aller Studierenden gesundheitlich beeinträchtigt, vorrangig durch psychische und chronisch somatische Erkrankungen (*a. a. O., S. 21*).⁵ Für sieben Prozent aller Studierenden wirkt sich eine gesundheitliche Beeinträchtigung studienerschwerend aus; eine (sehr) starke und eine mittelstarke beeinträchtigungsbedingte Studienschwernis liegt bei jeweils etwa zwei Prozent aller Studierenden vor (*a. a. O., S. 23*). So beschreiben knapp zwei Drittel aller Studierenden, die eine studienerschwerende Beeinträchtigung angeben, eine mindestens mittelschwere Studienschwernis. Studierende mit Beeinträchtigung sind im Schnitt eineinhalb Jahre älter als ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen ohne Beeinträchtigung und weisen längere Studienzeiten auf; mit zunehmendem Alter steigt der Anteil derjenigen, die eine mittlere bis (sehr) starke Studienschwernis angeben, auf bis zu zwölf Prozent (*a. a. O.*). Für Außenstehende wahrnehmbar sind lediglich sechs Prozent der Beeinträchtigungen (*a. a. O., S. 36*). Insgesamt 58 Prozent der befragten Studierenden geben an, keinen Antrag auf Zuerkennung eines Grades der Behinderung gestellt zu haben; bei 28 Prozent der Befragten wurde die Behinderung trotz Antrags in der medizinischen Begutachtung nicht festgestellt, fünf Prozent gelten offiziell als behindert (mit einem Grad der Behinderung von <50)⁶ und acht Prozent amtlich als schwerbehindert (mit einem Grad der Behinderung von ≥ 50) (*a. a. O., S. 30*). Nur ein Drittel der Studierenden, die von beeinträchtigungsbedingten Studienproblemen berichten, nimmt Nachteilsausgleiche aufgrund behinderungsbedingter Schwierigkeiten in Anspruch. Als Ursache für die geringe Inanspruchnahme werden a) Unkenntnis über die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs und b) der Verzicht auf die Beantragung, um eine Behinderung geheim zu halten, genannt (*a. a. O., S. 159 f.*).

Inwiefern sich diese Barrieren auf die Teilhabe an Wissenschaftskarrieren auswirken, ist nicht Thema beider Studien: Im Mittelpunkt der Sozialerhebung stehen Studienzugang, Fächerwahl, Wohnform und Finanzierung von Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, nicht aber berufliche Chancen und Übergänge. „beeinträchtigt studieren“ setzt sich detailliert mit dem Studium bis zu Abschlüssen wie Diplom, Master oder Staatsexamen auseinander, nicht aber mit Promotionsstudien oder anschließenden Berufsübergängen.

⁵Hierbei wird die Art der Gesundheitsbeeinträchtigung weiter differenziert. Die drei Häufigsten sind: psychische Erkrankungen: 42 Prozent, chronische somatische Krankheiten: 34 Prozent, Sehbeeinträchtigung/Blindheit: 13 Prozent

⁶Im Sinne des SGB IX liegt eine Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung von ≥ 50 vor, es sei denn, es wird eine Gleichstellung bereits ab einem Grad von 30 beantragt und bewilligt.

1.3 Behinderungsbegriff

Das Beispiel einer Personalstatistik zeigt die Problematik der Datenerhebung, die einen gleichermaßen engen wie breiten Behinderungsbegriff erfordert. Behinderung wurde sozial, kulturell und historisch lange als tragisches Schicksal des Individuums und individuelles Defizit gesehen. In der westlichen Gesellschaft stellte Behinderung lange ein belastendes Problem dar, das es durch Prävention, Kuration und Rehabilitation zu verhüten, zu beseitigen oder auszugleichen gilt (*Oliver/Barnes 2012*). Eine Abkehr von dieser Auffassung verfolgen seit den 1980er-Jahren die im US-amerikanischen und englischen Raum entstandenen *Disability Studies*, die von einem *sozialen Modell* von Behinderung ausgehen: Dabei stehen Barrieren als gesellschaftlich verursachte Folge von Behinderung und die Gewährleistung von Teilhabe im Mittelpunkt; es wird nicht Behinderung mit Barriere gleichgesetzt (*Waldschmidt/Schneider 2007*).

Bisherige amtliche (Personal-)Statistiken zu Behinderung basieren vorrangig auf dem medizinisch-defizitzentrierten Behinderungsbegriff. Damit wird in Deutschland noch vorrangig *Schwerbehinderung* erfasst. Diese wird offiziell, sofern eine bestehende Behinderung mitgeteilt und ein Grad der Behinderung festgestellt wurde. Wer keinen Feststellungsantrag einreicht, kann tatsächlich schwerbehindert sein, ohne als solches statistisch erfasst zu werden. Dem Arbeitgeber muss eine Behinderung nur im Fall der Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen, die i. d. R. erst ab dem Grad einer Schwerbehinderung bestehen, mitgeteilt werden. So wird Behinderung vielfach weder offiziell noch im (personal-)statistischen Zusammenhang erfasst.

Für Datenerhebungen und amtliche Statistiken medizinische Etiketts zu nutzen, statt das soziale Modell (der *Disability Studies* und UN-BRK) aufrechtzuerhalten, birgt neues Stigmatisierungspotenzial. Befragungen auf Basis von Selbstauskünften zu individuellem Erleben und sozialen Barrieren durchzuführen, ist hingegen mit dem Risiko verbunden, unterschiedliche Wahrnehmungen von Wohlbefinden zu erfassen; diese können für Analysen auf der Individualebene zwar hochgradig relevant sein, für strukturelle Ableitungen aber irreführend und als Basis für politisch-rechtliche Konsequenzen zu wenig belastbar. Die Entwicklung einer Definition und die Erhebung von quantitativen Daten, wie sie der BuWiN fordert, sind vor diesem Hintergrund große Herausforderungen. Aber auch für die qualitative Forschung ergeben sich Probleme, z. B. weil nötige Analysen nicht als relevant bewertet werden.

1.4 Empirische Unsichtbarkeit von Behinderung am Beispiel einer Personalstatistik

Ohne geeigneten (eindeutigen und teilhabezentrierten) Behinderungsbegriff ist nicht einschätzbar, wie viel Nachwuchs mit Behinderung überhaupt in der Wissenschaft ist. Für eine erste explorative Erkundung wurde durch die Autorin die Personalstatistik der

Ruhr-Universität Bochum (RUB) ausgewertet. Diese wird ohne Anspruch auf Repräsentativität als orientierender Einzelfall zur Beantwortung der Fragestellung und als illustratives Beispiel gezeigt.

Als größter lokaler Arbeitgeber beschäftigt die RUB mehr als 5.600 Menschen (Personalstatistik, Stand 2013)⁷, von denen die Majorität in der Wissenschaft tätig ist: Dort arbeiten 3.227 Personen (inkl. 411 Professorinnen und Professoren sowie 71 Juniorprofessorinnen und -professoren).

In der Personalstatistik werden u. a. Beschäftigte mit Behinderung erfasst, allerdings ausschließlich diejenigen, die im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) als *schwerbehindert*⁸ formal anerkannt sind und die Universität über den zuerkannten Status der Behinderung informiert haben – ein voraussetzungsreicher Zugang.

Abbildung: Personalstatistik der RUB, Stand 2013, nach Beschäftigten mit und ohne Schwerbehinderungen, differenziert nach Wissenschaft und Verwaltung, in der Wissenschaft nach Professur und Mittelbau

Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte im nicht-wissenschaftlichen Bereich		Beschäftigte in der Wissenschaft	
5.600, davon ...		2.390, davon ...		3.227, davon ...	
ohne Schwerbehinderung	mit Schwerbehinderung	ohne Schwerbehinderung	mit Schwerbehinderung	ohne Schwerbehinderung	mit Schwerbehinderung
5.330 = 95,2 %	270 = 4,8 %	2.160 = 90,4 %	230 = 9,6 %	3.187 = 98,8 %	40 = 1,2 %

Fokus: Beschäftigte in der Wissenschaft			
(Junior-)Professorinnen & (Junior-)Professoren		Beschäftigte unterhalb der Professur	
482, davon...		2.745, davon...	
ohne Schwerbehinderung	mit Schwerbehinderung	ohne Schwerbehinderung	mit Schwerbehinderung
472 = 98 %	10 = 2 %	2.715 = 99 %	30 = 1 %

Unter den insgesamt 5.600 Beschäftigten der RUB sind etwa fünf Prozent mit einer *Schwerbehinderung* bekannt. Von diesen am Gesamtpersonal der RUB bemessenen fünf Prozent der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sind wiederum 15 Prozent im wissenschaftlichen/dezentralen und 85 Prozent im nicht-wissenschaftlichen/zentralen Bereich tätig, ein erheblicher Unterschied. Innerhalb des wissenschaftlichen Bereichs

⁷interne Daten, mit freundlicher Genehmigung des Personaldezernats

⁸Personalstatistiken erfassen i. d. R. keine Menschen mit Behinderung unterhalb eines Grades der Behinderung von 50 Prozent, sondern nur Menschen mit offiziell anerkannter Schwerbehinderung oder diesen gleichgestellte Personen, die ihre Behinderung im Zusammenhang mit beruflichen Nachteilsausgleichen mitgeteilt haben.

ist nur ein Prozent des Personals als schwerbehindert erfasst, innerhalb des nicht-wissenschaftlichen Bereichs ist der Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung mit zehn Prozent deutlich höher. Von den wissenschaftlich beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung haben zwei Prozent den Status der (Junior-)Professur, *unterhalb* der Professur ist nur ein Prozent mit bekannter Schwerbehinderung erfasst. Diese Personen arbeiten vorrangig im Mittelbau. Dieses eine Prozent repräsentiert den von der Personalstatistik erfassten Teil des an der Universität beschäftigten Wissenschaftsnachwuchses mit Behinderung. Nicht erfasst werden extern Angebundene ohne Mitarbeiterstatus, die sich z. B. während der Habilitation durch Graduiertenprogramme oder andere Stipendien, außeruniversitäre Arbeit oder familiäre Unterstützung finanzieren. Angesichts eines engen Behinderungsbegriffs und des an amtliche Bekundung gebundenen Merkmals bleiben Lücken, die viel Raum für Spekulation bieten. Einschätzungen zu Teilhabe und Chancen sind auf dieser Basis kaum möglich.

2 **Barriere Zuschreibung**

Im Folgenden werden zunächst allgemeine Bedingungen für Wissenschaftsnachwuchs vorrangig auf Basis der Literatur skizziert und dann empirische Befunde eines seit 2013 im Rahmen der BMBF-Förderlinie *Forschung zum Wissenschaftlichen Nachwuchs* aktuellen Projekts⁹ analysiert.

2.1 **Karrierebedingungen im Allgemeinen**

Die wissenschaftliche Laufbahn im *Allgemeinen* fordert als unberechenbare Karriere zwischen den Extrempolen einer W3-Professur und dem Hartz IV-Sozialleistungsbezug (*Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013*) eine hohe und langfristige Risikobereitschaft des Nachwuchses. Zunehmende Formalisierungen und Quantifizierungen sollen Impact-Faktoren messbar und Anforderungen transparenter machen; für eine Leitungsposition in der Wissenschaft werden neben einer Prädikatspromotion über alle Fachdisziplinen hinweg Drittmittelerfolge, Forschungen im Ausland, Publikationen in hochrangigen Journalen und Lehrerfahrung vorausgesetzt.

Aus Perspektive der Organisation Universität und der Nachwuchsförderung werden neben räumlicher, zeitlicher, fachlicher und sektoraler Mobilität hohe individuelle Leistungsbereitschaft und -fähigkeit als zentrale Anforderungen bewertet. Auch die weiteren Voraussetzungen für den Weg zur Professur werden, so unsere Befunde aus dem o. g. Forschungsprojekt, vorrangig individualisiert aufgeworfen: Glück und Freiheit, das identitäts- und sinnstiftende Thema zu finden und verfolgen zu dürfen; Glück bei der Wahl einer passenden Mentorin oder eines passenden Mentors; Freiheit zur und

⁹Näheres zum Projekt unter Punkt 2.2

Unterstützung bei der eigenständigen Beantragung von Zuschüssen und Stipendien, sowie bei der Publikation und Vermarktung von eigenen Forschungsleistungen; Geschick bei der eigenen Positionierung innerhalb der jeweiligen Scientific Community.

Die Erfüllung von Anforderungen und Voraussetzungen korrespondiert jedoch nicht mit zunehmender Gewissheit auf tatsächliche Chancen; zu limitiert sind die verfügbaren Stellen und zu wenig vorhersagbar sind die Entscheidungen von Berufungskommissionen.

2.2 Karrierebedingungen im Besonderen

Da zur Korrelation von Behinderung und Wissenschaft(skarriere) kaum Untersuchungen vorliegen, werden erste Befunde aus eigener sozialwissenschaftlicher Forschung referiert; diese sind nicht repräsentativ, sie dienen vielmehr der Illustration und als Impuls für weiterführende Forschung.

2.2.1 Eigene Forschung

Das Bochumer Projekt „Organisation von Vertrauen“, Teilprojekt im Verbund „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs“¹⁰, fokussiert auf organisationale und institutionalisierte Aspekte von Nachwuchskarrieren ab der Qualifikationsstufe Postdoc. Seitens des Teilprojekts wurden 23 Interviews durchgeführt, darunter 15 mit verantwortlichen Expertinnen und Experten des Hochschulmanagements und der Nachwuchsförderung¹¹; ihre Aussagen repräsentieren die für die hier verfolgte Fragestellung relevante strukturelle Ebene der Organisation Universität und des Wissenschaftssystems.¹²

Die nach *Witzel (1982)* und *Witzel/Reiter (2012)* *problemzentrierten* Experteninterviews wurden leitfadengestützt erhoben. Das noch fortlaufende Auswertungsverfahren ist angelehnt an das Kodierverfahren der *Grounded Theory* nach *Strauss (1991)* und *Strauss/Corbin (1990/1996)*. Der Interviewleitfaden umfasste Fragen nach Entscheidungen für und gegen eine Wissenschaftskarriere, sowie nach Erfolgskriterien, Verwundbarkeiten, Instrumenten der Nachwuchsförderung und organisationaler Unterstützung. Um im Sinne *Goffmans* mehr über das *Allgemeine* von Wissenschaftskarriere zu erfahren, wurden in den Interviewleitfaden Fragen zum *Besonderen* aufgenommen, u. a. zu Behinderung:

¹⁰Das Verbundprojekt *Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs* (VWIN) der Ruhr-Universität Bochum (Arbeits- und Organisationssoziologie) und der Universität zu Köln (Bildungs- und Kulturosoziologie) hat mit dreijähriger Laufzeit im Herbst 2013 begonnen. Homepage des Projekts: www.vertrauenwin.de; FKZ des Teilprojekts: 16FWN002.

¹¹Diese wurden durch ein Schneeballsystem ausgewählt.

¹²Für den Beitrag werden ausgewählte Interviews mit der Nachwuchsförderung genutzt.

- *Wie vereinbar ist Behinderung Ihrer Ansicht nach mit einer Hochschulkarriere?*
- *Was sind Ihre Erwartungen an wissenschaftlichen Nachwuchs mit Behinderung?*

Beide Fragen blieben von den Interviewten, allesamt Expertinnen und Experten für Universität, Wissenschaft und Nachwuchs, nicht aber Beauftragte für Diversity-, Gleichstellungs- oder Gesundheitsfragen, weitgehend unbeantwortet. Thematische Bezüge oder Beispiele wurden in wenigen Fällen im weiteren Fortgang der Interviews hergestellt. Dass die Thematik überraschte, war zu erwarten. Dies legt aber auch nahe, dass das Bewusstsein für Behinderung, Barrieren und Inklusion jenseits der Themenbeauftragten noch wenig verankert ist – bereits ein wichtiger Befund, den es in weiteren Studien zu überprüfen gilt.

2.2.2 Befunde

Bei der Analyse zeigten sich folgende Aspekte als besonders kritisch: Leistungsfähigkeit, wissenschaftliche Identität, Passung der Behinderung und Sensibilität/Bewusstsein.

Im Zusammenhang mit Behinderung stellt – wenig überraschend – Leistung die zentrale Bezugskategorie dar: *„Also solange die Behinderung nicht diese Exzellenz behindert“ (SFD74)*. Ist Exzellenz, also besondere Leistung(-sfähigkeit), gewährleistet, scheint Behinderung zumindest tolerabel, Insuffizienz wird damit als abweichend und illegitim ausgeschlossen.

Die Passung von Kompetenzen und fachlichen Anforderungen steht dabei im Vordergrund, stereotypisierte Arten und Folgen von Behinderung werden mit Anforderungen gekoppelt und als passend bzw. unpassend für wissenschaftliche Exzellenz abgeglichen: *„Physiker mit Dyskalkulie halte ich für ziemlich ausgeschlossen, dass das dann ein Physiker ist. Der würde wahrscheinlich auch nicht so eine Freude an dem Beruf haben. Also das das wäre ja eher, ist ja eher unwahrscheinlich, aber mit einer Legasthenie oder so, why not.“ (SFD74)*. Wissenschaftliche Tätigkeit wird als eine Identität beschrieben („dass das dann ein Physiker ist“). Diese Identität repräsentiert sich in Freude am Beruf. Exzellenz und Freude ermöglichen Zugehörigkeit. Diese kann jedoch nicht erlangen, wer eine für die Exzellenz des Fachgebiets bedrohliche und damit unpassende Behinderung aufweist. Wissenschaftlich Tätige mit Behinderung streben, so die implizite Annahme dieser Aussage, intrinsisch motiviert nach Exzellenz, wollen besonders gut sein und empfinden unter dieser Voraussetzung „Freude am Beruf“. Eine Behinderung, die als unpassende Beeinträchtigung für erforderliche fachliche Leistung erwartet wird (von der/dem Interviewten aufgeworfenes Beispiel: Dyskalkulie in der Physik), führt zum Ausschluss: Wer sich für Physik interessiert, aber Dyskalkulie hat, wird in Physik nicht gut (genug) sein, weniger Freude am Beruf ver-

spüren und kann eben nicht Physiker *sein*. Der Ausschluss ist damit als legitim und im Sinne der Person konstruiert. Dass diese trotz Dyskalkulie Physiker wird, erfolgreich ist und Freude am Beruf erlebt, also die wissenschaftliche Identität erlangt, wird als „eher unwahrscheinlich“ abgewehrt. Anders wird die Situation eingeschätzt, wenn eine für das Fachgebiet als unschädlich stereotypisierte Behinderung vorliegt (von der/ dem Interviewten aufgeworfenes Beispiel: Legasthenie in der Physik). Dort steht der Freude am Beruf durch die als gewährleistet unterstellte Voraussetzung für Erfolg nichts entgegen; gegenüber einer solchen Konstellation wird jovial Offenheit („why not“) bekundet.

Leistung gerät so als Zuschreibungskategorie in den Blick, die nicht vom handelnden Akteur allein abhängt, sondern vorrangig von der Zuschreibung anderer Akteure im wissenschaftlichen Feld. Kauzigkeit oder Skurrilität wird dabei als zur Wissenschaft passend konstruiert und das Bild des zerstreut-eigenwilligen Wissenschaftlers aufrechterhalten: *„[D]as Spektrum des seltsamen Verhaltens oder nicht normalen, der Norm entsprechenden Verhaltensweisen, sagen wir mal so, ist bei den Wissenschaftlern recht groß. Das würde ich schon sagen. Also Nonkonformismus spielt ja in der Szene schon eine Rolle. Also in vielem und da ist ja auch die Toleranz eher größer was Verhalten betrifft würde ich sagen. Oder äußeres Auftreten irgendwie. Ist jetzt anders als bei der Deutschen Bank. Was ja auch ganz schön ist andererseits“* (SFD74). Während die Leistungsfähigkeit auf exzellentem Niveau unbeeinträchtigt sein soll, darf als Kennzeichen der besonderen „Szene“ Individualität im Verhalten und Äußeren beansprucht werden. Diese ist nicht störend, sondern vielmehr Indiz für wissenschaftliche Identität. Es kommt also auf die Art einer Behinderung an: Wird sie als kompetenzunkritische Nuance der Verhaltens erwartet, ist sie legitim und das im Gegensatz zu anderen Branchen als tolerant bezeichnete System dafür offen; wird sie als fachlich dysfunktional und als exzellenzrelevante Beeinträchtigung stereotypisiert, bedeutet sie dennoch Ausschluss aus dem System. Den Ausschluss initiiert jedoch nicht das System, vielmehr hat der einzelne Akteur nicht so viel Freude am Beruf und zieht daraus die nötige Konsequenz, *ist* dann nicht mehr Wissenschaftler.

Dabei werden Informationskontrolle und Tabuisierung hingenommen: *„Also um ein Beispiel zu geben, ich hatte mal in einem Kontext einen Lebenslauf eines Wissenschaftlers vor mir [...] der war sehr stringent und dann gab es auf einmal eine Publikationslücke und ich konnte mir die nicht erklären als ich den Lebenslauf gelesen habe. [...] und die Tür ging auf und der saß im Rollstuhl, aufgrund eines Unfalls [...] was die Publikationslücke erklärt hat. Wenn ich den Mann aber nicht gesehen hätte, hätte ich das nicht gewusst. [...] Wie auch immer, er hat es nicht offiziell reingeschrieben. [...] Wahrscheinlich ja auch nicht ganz ohne Grund, weil er vermutlich dachte, mutmaßlich ich jetzt mal, dass die Leistungsfähigkeitseinbuße, die dann zugeschrieben wird auch wieder eher stigmatisierend wirkt“* (SFS66). Der stringente wissenschaftliche Lebens-

lauf wird durch Publikationslücken gestört. Die Erwartung einer Insuffizienzzuschreibung führt auf Ebene der Merkmalsträger zu Informationskontrolle, die im Zusammenhang mit einer sichtbaren Behinderung nur begrenzt möglich ist. Dass das System Wissenschaft Insuffizienz ausschließt, ist quasi gesetzt. Die Entscheidung, sich Innsuffizienz einzugestehen, trifft dabei vermeintlich der merkmalstragende Akteur: Ob verheimlicht wird oder nicht, wird als seine (notwendige) Entscheidung verortet; dass das System Wissenschaft durch seine Erwartungshaltung ebenso über den Ausschluss entscheidet, bleibt im Informellen und Impliziten.

Vermeintlich aber ist das Erlangen einer Professur mit Behinderung durchaus realisierbar: *„Also ganz konkret kann ich sagen Behinderung ist kein Hinderungsgrund, man wird mit Behinderung Professorin. [...] es gibt auch andere Professorinnen im Rollstuhl. Das würde ich schon so sagen“* (BFR110). Die Aussage, Behinderung sei „kein Hinderungsgrund“, wird durch die nachgeschobene Bekräftigung („Das würde ich schon so sagen“) zum einen relativiert, zum anderen fehlen weitergehende Differenzierungen oder eine empirische Erfahrungssättigung, um die Einschätzung zu untermauern.

Behinderung wird als rechtlich geforderter Auftrag im Sinne von Quoten gesehen: *„Also wir haben, also einmal gibt es die rechtlichen Bestimmungen, dass Behinderte bei gleicher Qualifizierung irgendwie so wie Frauen auch, dass das ausdrücklich erwünscht wird. [...] Ich habe eine Forschungsgruppe gesprochen und die Leiterin dieser Gruppe hat ganz extrem auf das Thema Diversität unter Einbezug von Behinderung auch geachtet, also auch da gibt es das. Es muss auch ein bestimmter Prozentsatz insgesamt da sein“* (SFD74). Diese Quote zu erfüllen und auch in einer Forschungsgruppe („also auch da gibt es das“) Behinderung zuzulassen, erfordert Beauftragte oder Personen für Diversität, die auf das Thema „achten“; Bewusstsein oder Zuständigkeit für Inklusion besteht also nicht als Gesamtmandat.

Das Thema der Inklusion von Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung ist auch im Zusammenhang mit finanzieller Förderung, die gleichsam Reputation bedeutet, noch nicht angekommen: *„Also wir würden den Antrag mit Sicherheit in Bearbeitung nehmen, das glaube ich schon. Ja hat sich aber noch nie einer beworben, also ist nicht nur dass keiner durchgekommen ist, sondern es hat sich auch keiner beworben. Ich glaube, die scheitern auch eher, fürchte ich mal, also ich weiß nicht, ob Promotion vielleicht noch, aber dann, also höchste der Gefühle, Promotion“* (SFF236).

Die *Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG* schreibt zwar auf ihrer Homepage ausdrücklich: *„Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen können selbstverständlich in allen Verfahren der DFG Anträge stellen“*.¹³ Dennoch scheint

¹³Explizite Hinweise gibt die DFG z.B. auf ihrer Homepage: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/menschen_mit_behinderung/index.html

dieser Aufruf mit der Antragspraxis und den etablierten Karriereanforderungen nicht zu korrelieren. Die Bildungsselektion wird von der Universität in den vorgelagerten Bildungsstufen hingenommen. Wer weit kommt, erlangt die Promotion, dann aber kaum weitere Stufen. *„Das ist ja, also ich sage mal, wir kriegen die ja an einem Punkt, wo die schon eigentlich die wahrscheinlich wirklichen Barrieren dann übersprungen haben. Also Schule ist das Schlimmste in der Situation, also da gibt es dann die meisten Dropouts, die dann schnell in einen Bereich geschoben werden, wo sie eben nicht mehr adäquat gefördert sind. Studium fallen noch viele raus. Also wer es dann dahin geschafft hat, also dann Postdoc, der ist ja schon eigentlich auf einer Ebene, wo das vermutlich keine so große Rolle mehr spielt.“* (SFD74). Es werden diejenigen ausgesiebt, bei denen die Behinderung *„vermutlich keine so große Rolle mehr spielt“*. Nadelöhr und Scharnierstelle für eine Wissenschaftskarriere mit Behinderungen ist damit zunächst die Promotions-, weniger die Postdoc-Phase.

2.3 Diskussion

Nachwuchs mit Behinderung versickert. Ein solcher Effekt wurde bereits im Zusammenhang von Wissenschaft und dem Merkmal Geschlecht nachgewiesen (Berryman 1983; Matthies/Zimmermann 2010). Obwohl trotz früher schulischer Bildungsselektion durchaus junge Menschen mit Behinderung in ein Studium einmünden (vgl. Punkt 1.2), erfolgt ihr weiterer Werdegang – zumindest am Beispiel der RUB – nur in wenigen Fällen oder nur als verdeckte Behinderte im wissenschaftlichen Mittelbau. Positive Leistungserwartungen werden nur dadurch zugeschrieben, dass andere Qualifikationsstufen bereits erfolgreich absolviert wurden. Die Reflexion von Versickerungseffekten bleibt dabei jedoch aus.

Wissenschaft sieht sich im eigenen Arbeitsmarkt über den Einzelfall und spezielle Beauftragte hinaus nicht mit Inklusion und Behinderung konfrontiert. In der Wahrnehmung der Expertinnen und Experten liegen keine oder kaum Anträge auf Förderung oder Drittmittel von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern mit Behinderungen vor, weil sie kaum den Weg bis dorthin bewältigen und bereits zu früherem Zeitpunkt der Selektion unterliegen.

Dass der Weg zur Professur für Wissenschaftsnachwuchs über einen langen Zeitraum kompetitiv und fordernd, von einer selektiven habituellen Praxis und der Abhängigkeit von sozialen Zuschreibungen gekennzeichnet ist, wird insbesondere für die Merkmale *Geschlecht* und *soziale Herkunft* konstatiert (vgl. Beaufays 2003, 2012; Kahlert 2013; Kraus 2000; Möller 2015; und jüngst Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hrsg.) 2015 zum Thema Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft). Da Behinderung in der Wissenschaft weniger im Sinne des *sozialen Modells* als vielmehr im Sinne des medizinisch-defizitorientierten Etiketts verstanden

wird, steht Behinderung als defizitäres Zuschreibungsmerkmal einem überhöhten, männlich-leistungsgeprägten Bild wissenschaftlichen Seins entgegen. Die Bedingungen der Wissenschaft, strukturelle Marginalisierung und individualisierte Chancenbegrenzung sind im Zusammenhang mit dem Merkmal Gender weitaus besser erforscht als im Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung. Die Befunde zu *Geschlecht* reflektieren kritisch die Leistungszentrierung, die im Zusammenhang mit Behinderung als (vermeintlicher) Leistungsbeeinträchtigung ebenfalls im Mittelpunkt steht. Daher werden ausgewählte Erkenntnisse der Geschlechterforschung für die hier interessierende Frage genutzt.

Müller (2008) verwendet im Zusammenhang mit Geschlecht in Anlehnung an Bourdieus Konzept der symbolischen Gewalt den Begriff der *asymmetrischen Geschlechterkultur* in Organisationen. Dieser beschreibt, dass die Ungleichverteilung von Ressourcen durch informelle Regeln als Bestätigung des Selbstverständlichen anerkannt und dadurch als legitim durchgesetzt werden kann. Die Ungleichverteilung etabliert sich als vermeintlich zwingende und alternativlose Sachlogik, die sich in Hierarchien und Karriereverlaufsmustern oder in Konzepten von Leistung und deren Bewertung ausdrückt (a. a. O., S. 146). Für das Selbstbild höchster Leistung(-sfähigkeit) und das noch immer defizitbasierte Verständnis von Behinderung wird in der wissenschaftlichen Exzellenz ebenfalls eine Asymmetrie konstruiert, die vermeintlich sachlogisch mit der Erfüllbarkeit von Exzellenz argumentiert. Vor diesem Hintergrund ist das wissenschaftliche Selbstverständnis von Objektivität, Sachlogik und Neutralität für die Zuschreibung von Leistung bei Behinderung zu hinterfragen.

Dass im Wissenschaftskontext Informationskontrolle rund um das Merkmal praktiziert wird, weist auf implizit individualisierende Stereotypisierung hin. Derartige implizite Annahmen spiegeln und reproduzieren sich im Organisationskontext vorrangig in informellen Prozessen. Wissenschaft als Bereich mit weitgehend unstrukturiertem Handlungsspielraum bietet für die Etablierung informeller Prozesse beste Bedingungen, sodass Stereotype an Einfluss gewinnen und sich in Ungleichbehandlung manifestieren können (Heintz/Merz/Schumacher 2007). Ungleichbehandlung in der Wissenschaft zeigt sich an vielfältigen relevanten Rekrutierungs- und (Be-)Förderungspraktiken: bei der Evaluation von Forschungseinrichtungen (Matthies/Matthäus 2010), in der Forschungsfinanzierung (Wennerås/Wold 2000) oder in Berufungsverfahren (Färber/Spangenberg 2008). Für die Evaluation von Forschungseinrichtungen konstatieren Matthies/Matthäus (2010), dass sich die Evaluierenden statt auf eine organisationale Logik vorrangig auf eine akademisch-professionelle Logik beziehen, also weniger die Leistung als vielmehr die Person begutachten und dabei den intrinsisch motivierten männlichen Wissenschaftler als Maßstab aktualisieren. Die Konnotation *Männlichkeit* beschreibt Engler (2000, S. 142) im Zusammenhang mit der Vorstellung von wissenschaftlicher Persönlichkeit „als Schöpfer, Produzenten, als Erfinder und Entwickler“.

Diese Vorstellung verbindet in einer mythischen Überhöhung Männlichkeit mit *Leistung*: „Einerseits werden *Disziplin und Ernsthaftigkeit* beschrieben, also eine bestimmte *Arbeitshaltung, ein Ethos*. Andererseits wird dabei ein *Bild vom Abenteurer der Marke ‚Lonesome Cowboy‘* entworfen, der viel *‚Staub fressen‘* muss, bevor er einen *wissenschaftlichen Ertrag herausbekommt bzw. vom einsamen Asketen, der sich ebenfalls durch staubige Akten wühlt, bis er seinen Schatz heben kann*. *Disziplin und Durchhaltevermögen werden so gepaart mit bestimmten Bildern von Männlichkeit und diese wiederum mit ‚Wissenschaftlichkeit‘*“ (Beaufaÿs 2003, S. 130).

Dies aber ist hochgradig erfolgskritisch. Zuschreibungspraxis wird in der Wissenschaftsforschung als besonders relevant hervorgehoben, denn sie konstituiert das zentrale Gut von wissenschaftlich Tätigen: die Reputation als Anerkennung für wissenschaftliche Leistung durch die Scientific Community. Reputation ist gleichsam ein Produkt sozialer Prozesse, die sich am potenten Männlichkeitsbild orientieren (vgl. Beaufaÿs 2003, 2007; Engler 2000; Kraus 2000). Dies lässt der Offenheit für Behinderung wenig Spielraum. Wer im kompetitiven Raum von Wissenschaft aufgrund eines potentiell stigmatisierungsfähigen Merkmals wie der Behinderung Nachteile erwartet bzw. erwarten muss und die Information darüber im Privaten halten kann, wird dies unter Bedingungen der Exzellenzorientierung wohl auch tun.

Diese Überlegungen weiterführend, werden im Folgenden zwei finanzielle Bedingungen aufgegriffen, die die Qualifizierungsphase zwischen Studium und Habilitation betreffen und das Erreichen der Postdoc-Phase strukturell hemmen.

3 **Barriere Finanzierung**

In Deutschland sind die speziell auf Promotionsvorhaben abzielenden Förderformen i. d. R. entweder eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter oder ein Promotionsstipendium. Ein Beschäftigungsverhältnis ist der Regelfall, um eine Promotion zu realisieren und im Weiteren eine Wissenschaftskarriere anzustreben. Als entscheidendes Nadelöhr ist aber bereits das Studium zu verstehen, dessen Finanzierung eine existentielle Frage ist.

3.1 **Stipendien**

Neben dem Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter ist im deutschen Universitätssystem die Promotion im Rahmen eines *Stipendiums* verbreitet. Geförderte können den größten Teil ihrer Zeit auf die Erstellung ihrer Dissertation verwenden. Stipendien werden im Rahmen von kompetitiven Bewerbungsverfahren vorrangig von Graduiertenkollegs und Stiftungen der Begabtenförderung gewährt; zusätzlich gibt es spezielle Auslandsstipendien. Sti-

pendien begründen kein Arbeitsverhältnis. Sie sind steuerfrei¹⁴ und unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht. Dies heißt aber auch, dass Stipendien kein Entgelt im Sinne des § 14 SGB IV darstellen, sodass für Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Behinderung kein Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben besteht. Die finanzielle Zuwendung umfasst neben einem Grundbetrag meist zwar Familien- und Kinderbetreuungszuschläge; Zuschläge für behinderungsbedingte Mehrbedarfe sind jedoch in der Regel nicht vorgesehen. Dabei ist besonders problematisch, dass mit dem Bezug eines Promotions- oder Habilitationsstipendiums das Recht auf Ausgleichsleistungen erlischt. So fehlt die Finanzierungsgrundlage für behinderungsbedingt notwendige technische und personelle Hilfen im Rahmen von Promotionsstipendien. Auf Assistenz usw. müssen Promovierende verzichten oder die Kosten selbst tragen. Damit tritt für eine spätere wissenschaftliche Laufbahn das Selektionskriterium der sozialen Herkunft in den Vordergrund. Nur, wenn die Familie die Kosten für behinderungsassoziierte Ausgleichsleistungen aufbringen und so die Promotionsphase ermöglichen kann, ist der Schritt der Promotion im Rahmen eines Stipendiums möglich.

Im Zusammenhang mit Stipendien ist jedoch nicht nur die soziale Herkunft ein Selektionsmerkmal, auch das Merkmal *Alter* kann für den Ausschluss wirksam werden. Stipendien der stiftungsbasierten Graduiertenförderung für Promovierende sind in der Regel Leistungsstipendien. Die Auswahlkriterien umfassen Merkmale wie geringe Studiendauer und eine niedrige Altersgrenze, aber auch Erfahrungen aus Praktika und Auslandssemestern. Diese Kriterien können von Absolventinnen und Absolventen mit Behinderung nur erschwert erfüllt werden. Darüber hinaus ist die Förderungshöchstdauer aus der Perspektive von Promovierenden mit Behinderung zeitlich knapp bemessen.

Die Nebenbestimmungen des BMBF und der Diversity-Initiative der DFG¹⁵ eröffnen inzwischen die Möglichkeiten eines Nachteilsausgleichs. Diese beziehen sich auf Auswahlkriterien, Förderungsdauer und Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs. Auch bei der Gesamtbewertung eines Antrags in Bezug auf die bisherigen wissenschaftlichen Leistungen soll so eine Behinderung angemessen berücksichtigt werden (beispielsweise bei der Beurteilung des bisherigen wissenschaftlichen Werdegangs und der Publikationsleistung). Falls durch die Einstellung von Menschen mit Behinderung projektspezifische zusätzliche Kosten anfallen, die nicht anderweitig (z. B. durch die Integrationsämter) erstattungsfähig sind, können diese im Wege einer Umdisponierung oder im Wege eines Zusatzantrags als notwendige Mehrkosten bewilligt werden. Insgesamt aber bedeuten sie a) einen Mehraufwand bei der Antragstellung, müssen sie b) überhaupt erst bekannt sein und schrecken sie c) bei der

¹⁴Gem. § 3 Nr. 44 EStG

¹⁵Hierzu mehr unter: www.dfg.de/diversity

Antragstellung sicherlich auch Professorinnen und Professoren ab, die in Bezug auf Behinderung und entsprechende Antragsrechte unerfahren sind. Vor allem aber setzen diese Maßnahmen der positiven Diskriminierung an einem Punkt an, an dem die Selektion bereits stattgefunden hat.

3.2 Eingliederungshilfe

Nach SGB XII besteht für Studierende mit Behinderung ein Rechtsanspruch auf Finanzierung ihres behinderungsbedingten Studienmehrbedarfs aus den Mitteln der Eingliederungshilfe. Die Leistungen der Eingliederungshilfe werden bislang vermögens- und einkommensabhängig gewährt. Studierende mit Behinderungen müssen Sparbeträge und Vermögenswerte bis zu einem Sockelbetrag von 2.600 € (zum Vergleich: Schonvermögen BAföG mindestens 5.200 €) aufbrauchen, bevor sie Leistungen zum Studium aus der Eingliederungshilfe erhalten (können). Damit werden sie finanziell nicht nur schlechter gestellt als ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen ohne Behinderungen, sondern selbst gegenüber jungen Menschen mit Behinderungen in einer beruflichen Ausbildung diskriminiert. Diese müssen für ihren technischen und personellen beruflichen Unterstützungsbedarf nämlich nicht selbst aufkommen. Derartige Regelungen betreffen Studierende und ihre Familien, die in der Regel stärker finanziell und organisatorisch belastet sind. Der grundsätzliche Verzicht auf ein Studium ist eine mögliche Folge.

Die strukturelle Benachteiligung setzt sich auf dem akademischen Bildungsweg fort. Der Anspruch auf Leistungen der Eingliederungshilfe endet nach dem ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss. Eine entsprechende Kostenübernahme für die Phase der akademischen Weiterqualifikation ist derzeit nur in wenigen begründeten Ausnahmefällen durchsetzbar. Der im Wortlaut der §§ 53 und 54 SGB XII verdeutlichte Wille des Gesetzgebers und die bisherige Handhabung in der Eingliederungshilfe sind auch mit Blick auf Inklusion in den universitären Arbeitsmarkt problematisch. Die Aufgabe der Eingliederungshilfe besteht nämlich darin, Menschen mit Behinderung die Ausübung eines ihrer Behinderung angemessenen Berufs oder einer sonstigen angemessenen Tätigkeit zu ermöglichen. Sie umfasst nicht nur die Ausbildung zu einem Beruf oder einer Tätigkeit. Die Eingliederungshilfe schließt zudem ein, dass auch Voraussetzungen für die Berufsausbildung oder Berufstätigkeit geschaffen und erhalten werden. Die Promotion ist als eine solche grundlegende Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn anzusehen. Für die Promotionsphase müssten also Leistungen der Eingliederungshilfe zur Schaffung der Grundlage für eine Berufstätigkeit nach dem SGB XII erbracht werden, um diese Laufbahn für Menschen mit Behinderung stärker zu öffnen. Der Sozialhilfeträger ist verpflichtet, im Einzelfall die Maßnahme zu ergreifen, die im Hinblick auf die Person der oder des Leistungsberechtigten und die Art und Schwere der individuellen Behinderung am nachhaltigsten und

wirksamsten eine Eingliederung in die Gesellschaft verspricht. Ein als vermeintlicher Selbstzweck angestrebter Doktor-Grad stellt demnach mehr Luxus als Notwendigkeit dar. Anders wäre aber wohl ein Promotionsvorhaben zu werten, das auf dem Weg in die universitäre Wissenschaftskarriere ein alternativloses Qualifikationserfordernis darstellt. Dieser Weg zielt aber auf eine über viele Jahre unsichere Zukunftsperspektive ab, sodass eine Promotionsunterstützung aus Perspektive der Eingliederungshilfe schwerlich als Notwendigkeit zur nachhaltig wirksamen Eingliederung in die Gesellschaft gelten kann. Ob die derzeit laufenden Reformprozesse innerhalb der Eingliederungshilfe zukünftig mehr Teilhabe eröffnen werden, ist noch nicht absehbar.

4 Fazit und Ausblick

Wie sind nun die Chancen auf eine Universitätsprofessur für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Behinderung einzuschätzen?

Ist eine Professur im *Allgemeinen* lediglich für eine exklusive Minderheit erreichbar, ist die Chance im *Besonderen*, mit Behinderung bis dorthin zu gelangen, umso kleiner. Der wissenschaftliche Arbeitsmarkt an Universitäten ist von der Unterrepräsentation von Menschen beispielsweise mit Assistenzbedarf geprägt. Gründe dafür liegen in früher Bildungsdiskriminierung, exzellenzzentrierter und männlichkeitsgeprägter Kopplung von Person und Leistung und restriktiven finanziellen Rahmenbedingungen. Darüber hinaus ist viel zu wenig über Promotionsverläufe mit Behinderung bekannt. Es ist zu konstatieren, dass Wissenschaft auf dem internen Arbeitsmarkt kaum mit Behinderung und Werdegängen von Menschen mit Behinderung konfrontiert ist.

Dies gilt auch für Berufungsverfahren, für die es aufgrund exkludierender Bedingungen allein bis zur Promotion kaum Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung geben kann. Nachwuchsförderung und Stipendienggeber müssen sich schließlich nicht mit Anträgen auf Postdoc-Stipendien auseinandersetzen, wenn keine Anträge gestellt werden, weil schon die Promotion kaum angestrebt wird. Die Promotion wird aber kaum angestrebt, wenn die rechtlichen Bedingungen ein solventes Elternhaus voraussetzen, welches behinderungsbedingte Kosten problemlos übernehmen kann. Dadurch kommt Inklusion als Anforderung gar nicht erst im Wissenschaftssystem an. Wenn es in Bezug auf Behinderungen keine gestaltungsmächtigen Rollenvorbilder, kaum finanzielle Förderung und keine Thematisierung der Selektivität durch strukturelle Exklusion gibt, dann wird im wissenschaftlichen Arbeitsmarkt der Universitäten die Inklusion exkludiert.

Daher sollten grundsätzliche Bedingungen für die geringe Repräsentanz von Wissenschaftsnachwuchs mit Behinderung umfassend beforscht werden: auf der Ebene des Wissenschaftsnachwuchses (z. B. hinsichtlich der Leistungserbringung und des offe-

nen Umgangs mit einer Behinderung), auf Ebene der Organisation (vor allem mit Fokus auf zu identifizierende Strukturen und Prozesse) und auf Ebene der Professuren (z. B. hinsichtlich der Beeinflussung durch Vorurteile und Stereotypen). Angesichts der auch von der UN-BRK geforderten Hinwendung zum sozialen Modell von Behinderung ist für zukünftige Erhebungen allerdings ausdrücklich davor zu warnen, Gegenstand und Person zu verwechseln: Wissenschaftsnachwuchs *mit* Behinderung als abweichend zu untersuchen, während der Wissenschaftsnachwuchs *ohne* Behinderung unausgesprochen der Referenzpunkt von Laufbahnerwartungen und selektierender Praxis bleibt, wäre mit neuem Stigmatisierungspotential verbunden.

Literatur

Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hrsg.) (2015): Themenheft: Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, Beiträge zur Hochschulforschung, 37. Jg., 2015, 3

Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld

Beaufaÿs, Sandra (2007): Alltag der Exzellenz. Konstruktionen von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Dackweiler, Regina-Maria (Hrsg.): Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten. Münster, S. 145–165

Beaufaÿs, Sandra (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Sozibilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen, In: Beaufaÿs, Sandra u. a. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt, S. 87–117

Berryman, Sue E. (1983): Who will do Science? New York

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013) (Hrsg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf (letzter Zugriff: 20.02.2015)

Bundesregierung (2008): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2006. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CRPD_behindertenrechtskonvention/crpd_b_de.pdf (letzter Zugriff: 20.02.2015)

Bundesregierung (2013): Stellungnahme zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. http://buwin.de/site/assets/files/1002/buwin_2013_stellungnahme_der_bundesregierung_barrierefrei.pdf (letzter Zugriff: 20.02.2015)

Deutsches Studentenwerk (Hrsg.) (2012): beeinträchtigt studieren. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2011. Berlin

Engler, Steffani (2000): Zum Selbstverständnis von Professoren und der illusio des wissenschaftlichen Feldes. In: Kraus, Beate (Hrsg.): *Wissenskulturr und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt.* Frankfurt, S. 121–151

Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt/New York

Goffman, Erving (1963): *Stigma.* London

Heintz, Bettina; Merz, Martina; Schumacher, Christina (2007): Die Macht des Offensichtlichen: Bedingungen geschlechtlicher Personalisierung in der Wissenschaft. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 36. Jg., 2007, 4, S. 261–281

Kahlert, Heike (2013): Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen/Berlin/Toronto

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013) (Hrsg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld

Kraus, Beate (Hrsg.) (2000): *Wissenskulturr und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt.* Frankfurt

Krüger, Heinz-Hermann; Rabe-Kleberg, Ursula; Kramer, Rolf-Torsten; Budde, Juergen (Hrsg.) (2010): Bildungsungleichheit revisited: Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden

Lange-Vester, Andrea; Teiwes-Kügler, Christel (2013): Zwischen W3 und Hartz IV. Arbeitssituation und Perspektiven wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Opladen

Matthies, Hildegard; Matthäus, Sandra (2010): Science Between Organization and Profession. Opportunities for Neutralizing Gender? – Reflections on Research Assessment. In: Riegraf, Birgit u. a. (Hrsg.): *GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective.* Wiesbaden, S. 87–100

Matthies, Hildegard; Zimmermann, Karin (2010): Arbeitsfeld Wissenschaft und Geschlechtersegregation. In: *WSI-Mitteilungen* 63. Jg., 2010, 5, S. 264–270

Middendorff, Elke; Apolinarski, Beate; Poskowsky, Jonas; Kandulla, Maren; Netz, Nicolai (2012): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung. Berlin

Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. *Bildungssoziologische Reihe.* Weinheim/Basel

Müller, Ursula (2008): De-Institutionalisierung und gendered subtexts. ‚Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule‘ revisited. In: Zimmermann, Karin u. a. (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden, S. 143–156

Oliver, Michael; Barnes, Colin (2012): The New Politics of Disablement. Basingstoke

Strauss, Anselm (1991): Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. Stuttgart

Strauss, Anselm; Corbin, Juliet M. (1996[1990]): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim

Tippelt, Rudolf; Schmidt-Hertha, Bernhard (2013): Inklusion im Hochschulbereich. In: Döbert, Hans; Weishaupt, Horst (Hrsg.): Inklusive Bildung professionell gestalten. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Münster, S. 203–230

Waldschmidt, Anne; Schneider, Werner (Hrsg.) (2007): Disability Studies, Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung: Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld. Bielefeld

Wennerås, Christine; Wold, Agnes (2000): Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In: Kraus, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt

Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Frankfurt

Witzel, Andreas; Reiter, Herwig (2012): The Problem-centered Interview. London

Manuskript eingereicht: 20.02.2015
Manuskript angenommen: 17.11.2015

Anschrift der Autorin:

Diplom-Sozialarbeiterin Caroline Richter, M. A.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Institut für Arbeitswissenschaft
Ruhr-Universität Bochum
NB1/57
Universitätsstr. 150
44801 Bochum
E-Mail: caroline.richter@rub.de

Caroline Richter ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Vertrauen und wissenschaftlicher Nachwuchs“, Teilprojekt „Organisation von Vertrauen“ am Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Vertrauen.